

Reconversión docente: de lo ideal a lo posible en proyectos de educación a distancia

Panorama internacional de la educación a distancia.

Nora Fabiana Lizenberg
CIBADIST-Profesorado de Inglés a Distancia
Argentina
noral@redynet.com.ar

Resumen

La educación a distancia supone nuevos retos para los docentes preocupados por ofrecer una enseñanza de calidad. Imponerse una rutina de formación continua frente a las limitaciones del entorno y de la realidad de cada individuo incrementa aun más el desafío.

Un plantel mejor preparado redundará no sólo en un mejor servicio al alumno, sino también en un cuerpo docente más motivado y más comprometido con su labor diaria, contribuyendo a su propio crecimiento personal y beneficiando a la comunidad educativa en su conjunto.

Es tarea de las instituciones que los emplean el propender a que los profesionales a su cargo se capaciten en forma continua, humanizando, en el sentido más amplio del término, su quehacer diario. Por ello, un plan de transformación debe ser realista y receptivo frente a las limitaciones y posibilidades tecnológicas, físicas y emocionales del plantel docente y de la institución. Debe contemplar tanto las necesidades de la institución y requerimientos del servicio que desea ofrecer como las necesidades que los mismos docentes perciben como imprescindibles.

Debe brindar simultáneamente formación en áreas teóricas y pedagógicas y entrenamiento en técnicas didácticas y uso de las herramientas que deban usar, en un equilibrio entre las necesidades prácticas y las bases teóricas. Finalmente, debe tener una estructura tal que no implique una sobrecarga excesiva a las tareas del docente ni una erogación que supere las posibilidades económicas del plantel.

Ponencia

La presente ponencia presenta, en primer lugar, un análisis acerca de la necesidad de capacitar a los docentes que ejercerán su tarea en la modalidad a distancia. En segundo lugar, describirá los aspectos a tener en cuenta para lograr una capacitación factible en términos reales

Análisis de la situación

Los institutos de formación docente en Argentina hacen hincapié en la preparación de su alumnado para la situación de clase presencial. A pesar de que, como señala La Greca (1998-pág. 172) “la preocupación por el mejoramiento de la formación docente ha sido una constante en el tiempo y el espacio derivándose en tendencias de tipo académicas, técnicas y críticas”, la preparación para la enseñanza virtual tiene sólo un lugar menor, reducido habitualmente a la sólo mención de su existencia. El uso mismo de la tecnología tiene un sitio restringido, limitado a ser un complemento de la clase presencial. Como consecuencia, los docentes que ejercen como formadores o capacitadores a distancia carecen de la familiaridad tecnológica necesaria para manejarse con soltura en el medio virtual y una falta casi absoluta de formación en el ejercicio de su tarea en la modalidad a distancia en la mayoría de los casos.

Tal como lo plantean Lugo y Schulman (1999, pág. 49),

“...la mayoría de los programas de educación y capacitación a distancia han sido conducidos por personas que provenían del campo de la educación presencial, y que aprendieron de la modalidad en sus propias actividades. En la medida en que este recurso de las instituciones se desarrolla, se vuelven especialistas en el nuevo campo.”

¿Podríamos considerar especialistas a aquellos que realizan su aprendizaje de un modo empírico exclusivamente, sin una orientación idónea acerca de cómo realizar sus tareas? Tal vez sí, pero sin duda, se trata de un aprendizaje poco eficiente y no siempre eficaz.

Entonces la pregunta ¿cómo lograr una capacitación en servicio que resulte lo más eficaz y eficiente posible de modo que los alumnos obtengan los beneficios

de esa capacitación en el transcurso mismo de la cursada de sus materias, a través de docentes mejores formados para su trabajo en la modalidad?

Y dadas las circunstancias que los costos de conectividad son altos en el país en relación a los salarios y que éstos tienen valores muy bajos, lo que ocasiona que los docentes tengan muy altas cargas horarias, ¿cómo lograr dicha capacitación-formación sin sobrecargar a los docentes ni en costos ni en tiempo de dedicación?

¿Por qué una formación continua en servicio?

La educación atiende a tres dimensiones fundamentales, a decir de Ricardo Marín Ibáñez (2000- pág 19): mejorar los conocimientos, los hábitos y las actitudes, lo que implica optimizar el ser y la conducta del hombre. El docente, como educador tiene un rol social y comunitario vital como encargado de atender tales dimensiones en los demás y consigo mismo.

El informe Delors (1996) señala en el capítulo 7 entre otros puntos la importancia de revalorizar el estatus social del docente, de estimular el trabajo en equipo y el intercambio con otros colegas, y la necesidad de su formación a lo largo de la vida previendo instancias en su vida profesional para que esto sea posible. La falta de autoconcepto o apreciación social positiva va acompañada de necesidades no satisfechas.

Distintos autores marcan también las necesidades docentes. Carlos Alberto Ríos (1998-pág. 153) señala:

“Si reconocemos que el educador profesional debe convertirse en una realidad, es necesario que no sólo se lo forme, se lo capacite para tal fin, sino también que se le brinde un sistema de perfeccionamiento y actualización...El desarrollo integral del hombre se concibe a través de un proceso de educación continua. El educador no está al margen de este principio ni, menos aún, de una condición muy humana como es la de querer ser mejor.”

Marta O. Moure de Sosa Laprida (1998-pág.215) opina:

“Hoy está universalmente aceptado el concepto de la educación del docente como proceso no interrumpido que se inicia con la educación formal inicial, sigue con el ingreso a la docencia y continúa con las actividades de actualización y perfeccionamiento o con el posgrado.”

Mientras que Antonio Medina Rivilla (2000-pág. 58-75) afirma:

“La razón de la actualización profesional es la mejora de la tarea educativa y se realiza desde y en la práctica profesional...El conocimiento a distancia requiere del docente una apertura continua, la búsqueda

compartida de fuentes y el esfuerzo permanente por descubrir diferentes perspectivas de los hechos y concepciones...La valoración del proceso de profesionalización del formador/a a distancia se ha de realizar profundizando en el estilo propio de acción y en las claves que utiliza para interactuar con el grupo de estudiantes lográndose desde la auto-reflexión de la tarea a distancia ir creando un modo propio de avance docente y de mejora de la comunicación de los canales empleados en ella.”

Samuel Gento Palacios (2000-pág. 272-273) señala que el desarrollo del personal de una institución está relacionado con la promoción, pero también con el incentivo o el reconocimiento. Por eso sugiere que:

“En la mayor medida que sea posible, la formación del personal de un centro o institución educativa, más que a la preparación inmediata para la solución de un problema coyuntural se planteará como un *fortalecimiento de la potencialidad individual y de grupos* para lograr el éxito en los cometidos que les sean propios: de esta manera, con la formación se atenderán las legítimas aspiraciones que naturalmente surgen...además...se facilitará la posibilidad de que los miembros de la institución puedan aportar soluciones creativas en cualquier circunstancia u ocasión que pueda surgir...para que ello ocurra, la formación que se ofrezca será la que facilite que los profesores y el resto del personal de la institución logren la capacitación para su propio desarrollo, para autoformarse según lo exijan las necesidades a que hayan de hacer frente, y para ofrecer aportaciones creativas u originales.

En realidad, todo el personal de la institución debe tener regularmente oportunidades para la formación en ejercicio, tanto dentro como fuera del centro. Esta formación ha de ser directa y actualizadamente relacionada con las necesidades de la propia institución.”

¿Por qué es necesaria una transformación del plantel de presencial a virtual?

Sumado a lo ya mencionado, está el impacto que provoca el ingreso de las nuevas tecnologías al ámbito laboral del docente. Sin embargo, la necesidad de incorporar la cultura tecnológica en la capacitación docente no es un fenómeno del siglo XXI. Ya los ministros europeos de educación, reunidos en la XVI sesión de su conferencia permanente hace más de una década, caracterizaron a la sociedad de la información y la comunicación con los siguientes aspectos (Consejo de Europa – 1990- pág. 57):

- “Un rápido desarrollo de nuevas tecnologías de información y de comunicación (NTIC) y su aplicación en todos los ramos de la vida social, política, económica y cultural.
- Un crecimiento exponencial de la cantidad de informaciones escritas sonoras o visuales.
- La circulación y el intercambio cada vez más intensivo de esta información, de escala local a escala mundial.

- El empleo de una parte cada vez más importante de la población activa en la creación, el tratamiento y la transmisión de la de la información.
- La extrema dependencia de las economías mundiales frente a las nuevas técnicas de la información en general y del saber, es decir, de la información que ha sido asimilada y sometida a un juicio razonado.
- Los cambios en los aspectos culturales tales como el lenguaje, las formas de comunicación y de expresión y las concepciones de lo que constituye el saber.”

Si se consideran las distinciones que marca Alanis Huerta (1993-pág. 8) entre *formación* como la adquisición de conocimientos, actitudes y conductas asociadas a un campo específico y *capacitación* como la preparación y entrenamiento en y para el trabajo calificado y técnico, se puede decir que los formadores necesitan de ambas: formación y capacitación, ya que como Porto (1998-pág. 227/230) señala:

“...los contextos cada vez más complejos que se avecinan requerirán de los profesores una mayor profesionalización...necesitarán de una capacitación profesional muy actualizada y de una formación pedagógica continua que le brinde las herramientas para ejercer su función en las condiciones de la educación del futuro que contemplará la clase presencial que hoy tenemos y, también, las múltiples modalidades que ofrece la tecnología....(para desempeñarse en forma) polivalente, polifuncional y flexible.”

Sin embargo, en Latinoamérica, los cambios no se dan con la misma velocidad que en Europa, y la necesidad de formación del profesorado para el ejercicio de sus funciones en modalidad virtual es un fenómeno que recién comienza a surgir desde hace unos pocos años.

El Profesor Lorenzo García Aretio (2000-pág. 150) indica:

“En países en vías de desarrollo que cuentan con un gran colectivo de profesores que no alcanzaron un nivel de preparación de nivel superior se vienen aplicando programas a distancia de formación con resultados desiguales, debido a la diferente dotación de recursos financieros y humanos y, en éste último caso, de recursos con la cualificación y actitudes adecuados.”

El profesor Mauricio Rivera Quijano menciona en el libro de Beatriz Fainholc (2000-pág. 198) que:

“...la formación continua de nuestros profesores en el interior de nuestras instituciones es poca, a fin de evitar su reacción negativa frente a las nuevas tecnologías; se ve que el cuerpo docente no está todavía completamente preparado para enfrentar masivamente estos desafíos de las nuevas tecnologías en educación.”

La misma Beatriz Fainholc señala en otra parte de la misma obra (2000-pág. 203):

“...por razones complejas y largas de enumerar...se puede observar que la mayoría del profesorado en la Argentina comenzando el 2000, no posee aún las habilidades cognitivas, sociales y culturales para reconocer las reales necesidades y el poder que implica usar apropiadamente la tecnología en programas de educación mediada, además de paliar la brecha económica existente, que siempre se menciona...(en el futuro cada vez más cercano se) exigirá que los educadores/profesores, como agentes educativos, desempeñándose cada vez más y próximamente de modo irreversible, en ambientes virtuales, asuman y realicen alguna reconstrucción en sus esquemas de pensamiento y de acción educativa transferibles, con algún grado de éxito, a su práctica cotidiana. Ello a su vez significa no sólo obtener el dominio técnico de estos saberes sino provocar el análisis evaluativo de los impactos potenciales para el desarrollo de personas y grupos.”

En el estudio realizado por Gerald Dickinson, David Agnew y Reita Gorman: *“Distance Education and Teaching Issues: Are Teaching Training and Compensation Keeping up with Institutional Demands?”*, éstos plantean en sus recomendaciones finales:

“...Estos resultados proponen la necesidad de más capacitación para el personal docente del cual se espera que dicte clases a distancia...Mientras que la literatura apoya la idea de que los integrantes del personal docente aprenderán a ser técnicos efectivos a lo largo del tiempo, el proveer de asistencia para acortar el gasto de tiempo, frustración y disminución de la productividad de la investigación brindaría a largo plazo beneficios para la universidad, su plantel docente y en la satisfacción de sus estudiantes.” (traducción de quien suscribe)

¿Cómo debería ser un plan de formación permanente del personal?

La transformación de un plantel docente no es tarea rápida ni sencilla. Dr. Marshall Allen, en *“Factores Críticos Requeridos para Implementar con Éxito la Tecnología en Educación”* menciona las siguientes fases en la destreza tecnológica para profesores:

Fase de destreza	Descripción	Desarrollo profesional necesario /requerido*
Entrada	El profesor lucha por hacer frente a la tecnología y al nuevo ambiente de aprendizaje,	

	o contra el hecho de no tener ningún tipo de experiencia.	
Adopción	El profesor avanza de una etapa inicial de aprendizaje a un nivel inmediato superior que le permite aplicar con éxito la enseñanza usando la tecnología en un nivel básico (por ejemplo, puede hacer uso de un software que permita la práctica repetitiva).	<ul style="list-style-type: none"> • 30 horas de entrenamiento.
Adaptación	El instructor avanza del nivel básico a una fase inmediata superior donde descubre un potencial en las variadas operaciones. El instructor adquiere conocimiento operacional de <i>hardware</i> y puede hacer reparaciones básicas.	<ul style="list-style-type: none"> • 45+horas de entrenamiento. • 3 meses de experiencia. • Soporte "justo a tiempo".
Apropiación	El profesor o instructor adquiere maestría y dominio sobre la tecnología, y hace uso de ella en el salón de clases. El profesor tiene conocimiento avanzado en el área <i>hardware</i> , redes de área local (LAN), redes de áreas ampliadas (WAN) y equipo de video.	<ul style="list-style-type: none"> • 60 +horas de entrenamiento. • 2 años de experiencia • Soporte "justo a tiempo".
Invención	El profesor desarrolla nuevas técnicas de aprendizaje que utilizan tecnología como una herramienta flexible.	<ul style="list-style-type: none"> • 80+horas de entrenamiento. • 4-5 años de experiencia. • Soporte "justo a tiempo".

*** El tiempo requerido para el entrenamiento profesional es acumulativo.**

Y en este cuadro tan sólo se evalúa el entrenamiento tecnológico. Cuánto mayor será el tiempo necesario para el entrenamiento en la modalidad a distancia, desde el área pedagógica-didáctica entonces. De allí que no sea posible iniciar la búsqueda de un plantel que sume a su preparación en el área de especificidad académica, una sólida formación como docentes a distancia.

Fainholc concuerda con esto cuando indica (2000):

“...estos grupos (los docentes) requieren por lo menos 3 años de 15 a 60 horas aproximadamente de formación/capacitación anual por adulto, con experiencias de aprendizajes a la medida y de su preferencia....para que el producto sirva.”

Pero sí puede realizarse una formación en servicio, que ayude al mejoramiento de la calidad de enseñanza a través de un plan de formación continua, que no reemplazará a un estudio formal en el área de educación a distancia, pero permitirá brindarle al docente en ejercicio las herramientas y las estrategias que necesite en su práctica diaria .

¿Cómo lograr esto en la práctica?

Alfredo Manuel van Gelderen (1998-pág. 296) comenta la situación española:

“El cuadro profesional docente es hoy problemático. Nos lo ha descrito Ángel Pérez Gómez, en el número 220 de los Cuadernos de Pedagogía de Barcelona, en su trabajo “Autonomía profesional y control democrático”, donde dice:

El aislamiento profesional de los docentes, la saturación de tareas y responsabilidades que conducen a la solución burocrática de la mayoría de los problemas, la orientación instrumental en el razonamiento profesional que persigue la eficacia a corto plazo y a toda costa la incertidumbre, complejidad y carácter cambiante de la propia tarea docente, la dependencia intelectual externa, el deterioro del estatus económico y el desprestigio social vinculado con la sensación de frustración personal, son una potente combinación que conduce inevitablemente a la resistencia a la innovación, al conservadurismo y al abandono.”

En el ámbito local, Anahí Mansur, en su trabajo “*La gestión en la educación a distancia: nuevas propuestas, nuevos interrogantes.*” describe:

“Por ejemplo, un docente de la Argentina, que trabaja en diferentes instituciones y que vuelve a su casa a la noche, posiblemente tenga muchas dificultades para responder, en forma rápida y personalizada,

no ya a cincuenta (cantidad de alumnos que se calcula en las facultades que pueden estar a cargo de un docente) sino a treinta consultas. Posiblemente conteste a una parte de ellas, organice posibles respuestas con un formato estándar y sólo algunas veces posea una clara conciencia de quién es el destinatario.”

Esta realidad no puede desconocerse ni ignorarse. Cualquier plan de formación que se diseñe debe contemplar estos aspectos a través de un modelo integrador, al decir de José María La Greca (1998 – Pág. 174) para la formación de formadores, desarrollando un docente competente en el sentido amplio de la palabra, que “integre el saber con el hacer desde un marco axiológico-valorativo”, pues la profesión docente supone el abordaje de una serie de dimensiones: la tecnológica, la orientadora, la programática, la referida estrictamente a la enseñanza y la investigativa. (Tejido de Suñer- [1998- pág.182.185]). Y es deber de las instituciones el que sus planteles se capaciten, tal como lo señala la UNESCO (1993) al desarrollar el apartado dedicado a la “Calidad del personal y de los programas en el *Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior*.”

“Los encargados de adoptar dichas decisiones han de...facilitar a los interesados distintos tipos de formación en el empleo y de programas de perfeccionamiento profesional, y en particular de formación pedagógica”.

En palabras de Huberman (1994-pág. 34):

“...el docente requiere una formación profesional que lo prepare para afrontar las realidades básicas de su tarea y que sirva de motivación para un progresivo desarrollo de calidad y eficacia en cualquiera de los aspectos del desempeño de su función...la formación docente le ofrecerá la oportunidad de asumir gradual y continuamente su responsabilidad y pondrá a su disposición los medios necesarios para su desarrollo como persona y como profesional.”

Pero la capacitación del docente en servicio, no debe ser una carga, sino que éste debe sentirla como un beneficio extra que se agrega al salario que éste percibe por su trabajo. Este beneficio tiene que redituarse no sólo en un crecimiento personal para el docente sino en un desempeño más efectivo y ágil en su labor diaria, de modo que la motivación por llevar a cabo una capacitación no sea vivida como una imposición laboral que condiciona su permanencia en el plantel, sino como una oportunidad de mejorar las condiciones y la calidad del trabajo personal. Lin Muilenburg y Zane L. Berge en su artículo “Barriers to Distance Education: A Factor-Analytic Study”, mencionan a la remuneración y al tiempo de dedicación del plantel docente como uno de los factores que pueden convertirse en una barrera para la educación a distancia si no están debidamente contemplados. También deben tenerse en cuenta los factores de aprendizaje que deben atenderse en una capacitación docente, al igual que en cualquier otra situación en donde el sujeto aprende: (Gonzalo Sampascual Maicas-2000-pág. 15)

- “Factores inherentes al sujeto que aprende
 - Cognitivos
 - Motivacionales: especialmente la autoestima o el autoconcepto, ya que mantiene la consistencia interna, integra las experiencias y determina las expectativas del individuo.
- Factores relativos al contenido que se aprende
- Factores relacionados con el cómo se aprende
 - Metodológicos
 - Sociales”

Distintos autores han trabajado sobre el tema, ampliando las necesidades percibidas por los docentes, hacia áreas de formación más integrales que les permitan desarrollar estrategias y habilidades para ejercer cabalmente sus roles.

Edith Litwin, en la introducción del libro “La educación a distancia: Temas para el debate en una nueva agenda educativa” indica:

“Si ... aseguramos que la relación con el docente existe...y las preguntas de los estudiantes no sólo se contestan sino que también se estimulan, estamos hablando de educación. Y es la educación en su verdadero sentido político lo que permite que , pese a las distancias, accedan a lo mejor de las propuestas los que viven en Cipolletti, La Matanza o Eldorado...”.

Por su parte, Beatriz Fainholc (1999, pág. 93-94) brinda las siguientes recomendaciones en cuanto a la formación del perfil deseado del tutor:

- “1- Es necesario como paso previo realizar una selección de los futuros tutores del programa que se trate, principalmente observando la proveniencia del área disciplinar del programa y la experiencia que en sistemas no convencionales de enseñanza posea el candidato o su genuina voluntad de incorporarse a alguno nuevo.
- 2- Formarlos en el perfil de los roles esperados y en el desmonte de representaciones sociales y pedagógicas medianamente vigentes en la cultura educativa actual.
- 3- Concientizarlos acerca de la necesidad de monitorear y evaluar su espacio de formación para su futuro desempeño, así como asistir a sesiones de reciclaje, que se aconseja realizar, en general, en forma de talleres...”

Avelino José Porto (1998- pág. 228-229) señala:

“ Sea presencial o no, sea virtual o no, aun con propuestas educativas mixtas, el profesor deberá ser capaz de liderar al grupo y de incentivar el protagonismo académico del estudiante...” Y marca como rasgos distintivos de las capacidades docentes a “...la capacidad personal...la capacidad de

autoaprendizaje permanente...la capacidad de interacción pedagógica...la capacidad de relación con los conocimientos...y la capacidad en relación con técnicas e instrumentos.”

La Dra. Beatriz Fainholc, en su obra ya citada indica (2000:211):

“...las escuelas y las universidades deben prestar atención a los intereses y demandas particulares de los profesores, aún poco flexibles a esa incorporación (de la tecnología), no sólo focalizando la adopción o aplicación del *hardware* y del *software* sino tomando cuidado de adaptar y transformar su “*mindware*”, ya que sin este desarrollo estamos conduciéndonos al fracaso seguro.

Cuando estamos diciendo “*mindware*”, significamos aprendizaje de los conceptos y principios tecnológicos, sintiéndose confortables con los procedimientos técnicos específicos que los caracterizan, al mismo tiempo que cambiando y desarrollando las actitudes y valores correspondientes no sólo a los nuevos tiempos de fractales que estamos viviendo sino también para obtener una real comprensión del significado de la inclusión didáctica y de la articulación tecnológica en la educación. “

En función de esa verdadera educación y de las funciones que deben cumplir los docentes según lo expresado en el punto 1.d de este trabajo, se infiere que el docente debe estar capacitado en por lo menos cuatro áreas esenciales:

- El área académica: es, en este caso, la más sencilla de lograr, ya que todos los docentes tienen probada formación en sus respectivas áreas del conocimiento y la mayoría de ellos sigue capacitándose.
- El área pedagógico didáctica: si bien los participantes tienen formación en educación de adultos, no conocen las características de los alumnos a distancia o cómo abordar los problemas que surjan en la modalidad. Por eso, todas las acciones contemplan un abordaje desde éste área.
- El área tecnológica: si bien no se pretende un dominio acabado ni sofisticado de distintas herramientas, sí es imprescindible un manejo fluido de aquellos instrumentos que son necesarios para un buen desempeño en el rol docente.
- El área humana: las particularidades que presenta la comunicación mediada con el alumno hacen que ésta sea el área crítica en la capacitación. Más allá de las aptitudes personales que cada docente posea naturalmente para su trabajo en esta modalidad, se hace imprescindible una concientización y orientación en el desarrollo y aplicación de dichas aptitudes.

Según Ferry (1991 – pág. 43):

“Formarse no puede ser más que un trabajo sobre sí mismo, libremente imaginado, deseado y perseguido, realizado a través de medios que se ofrecen o que uno mismo se procura.”

Por ello, es preferible el modelo metodológico de formación, según lo identifica Alanís (1993- pág. 58-59). Es decir, a partir de intereses comunes, en este caso fijados por la institución y a los cuales los docentes adhieren o no según sus intereses y necesidades, cada participante y/o grupo delimitan los intereses particulares de cada uno.

Las capacitaciones deberían ser todas dictadas en modalidad a distancia, a través de un aula virtual o de las mismas herramientas que el docente usará con sus alumnos, para maximizar la experiencia vivencial en la modalidad con excepción de la defensa del trabajo de evaluación final, que se hará en modalidad presencial, para guardar consistencia con los sistemas de evaluación final existentes para las acreditaciones oficiales.

Las capacitaciones deberían tener todas el formato de taller: es decir, en base a conocimientos teóricos se espera la aplicación a situaciones prácticas. Se ha elegido el taller como modalidad de trabajo, siendo ésta propia de un modelo inductivo-implicativo-reflexivo pues parece el más apropiado ya que, como señala Huberman (1994 – pág. 58):

“...permite un alto grado de participación grupal y el compromiso con la tarea; es el espacio de aprendizaje donde no se abordan los conocimientos como algo ya *crystalizado*, sino que se busca proporcionar los instrumentos y la capacidad para adquirirlos. Es la modalidad pedagógica del aprender-haciendo; por lo tanto aprender-vivenciando.”

En resumen, para lograr una reconversión docente factible sería vital tener en cuenta los siguientes pasos:

1. Identificar las necesidades de la institución en función de su alumnado y su proyecto educativo.
2. Identificar las necesidades del plantel docente según su preparación y experiencia previa.
3. Averiguar las necesidades de capacitación percibidas por los docentes.
4. Diseñar un plan de capacitación que contemple los tres puntos anteriores, con las siguientes características:
 - a. Que atienda las áreas pedagógicas-didácticas y humana de la formación a distancia
 - b. Que presente un equilibrio entre teoría básica esencial e instrumentos de aplicación práctica
 - c. Que se imparta con las mismas herramientas y desde los mismos espacios que usarán los alumnos de esos docentes en la cursada de sus estudios

- d. Que tenga estructura de taller
 - e. Que tenga una articulación modular y flexible
 - f. Que contemple mecanismos de autofinanciación que no resulten en carga económica para los docentes involucrados
5. Diseñar y aplicar instrumentos de evaluación previa y final que permitan determinar las expectativas de los docentes participantes y el grado de concreción de tales expectativas.
 6. De ser posible, acreditar los cursos mediante certificaciones que devengan en un incentivo más para los docentes participantes.

Conclusión

Es deseable que los docentes involucrados en el ejercicio de la enseñanza a distancia tengan una formación específica de calidad antes de ejercer su rol. La realidad muestra que la mayoría va aprendiendo sobre la marcha. Sin embargo, entre la formación ideal y la existente hay un punto intermedio en el cual las instituciones pueden ayudar a su personal a que desempeñen su función con más y mejores herramientas, brindándoles una formación que los capacite para la función que ejercen de una manera consensuada y flexible que redunde en una mayor calidad de la educación que se brinda y en una mayor valoración del esencial rol que cada docente cumple desde su puesto de trabajo.

Nora Lizenberg
Marzo 2004

Bibliografía referida

- ALANÍS HUERTA, Antonio (1993) *Formación de Formadores-Fundamentos para el desarrollo de la investigación y la docencia*. México: Trillas
- ALLEN, Marshall. (1999) "Factores críticos requeridos para implementar con éxito la tecnología en educación." En Fainholc, Beatriz y colaboradores (2000): *Formación del Profesorado para el nuevo siglo – aportes de la tecnología educativa apropiada*. Buenos Aires: Lumen
- CONSEJO DE EUROPA (1990) *Desafío de las Nuevas Tecnologías de la Enseñanza*. Fundación Encuentro, cuadernos 85 y 90. Madrid.
- DELORS, Jaques (1996). *La educación encierra un tesoro*. Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Paris: UNESCO
- DICKINSON, Gerald, AGNEW David y GORMAN, Reita. "Distance Education and Teaching Issues: Are Teaching Training and Compensation Keeping up with Institutional Demands?". EDUCAUSE Information Resource Library.
<http://www.educause.edu/ir/library/pdf/CSD1194.pdf>
(última visita- Noviembre 2003)
- FAINHOLC, Beatriz (1999) *La Interactividad en la educación a distancia*. Buenos Aires: Paidós
- FAINHOLC, Beatriz y colaboradores (2000) *Formación del Profesorado para el nuevo siglo – aportes de la tecnología educativa apropiada*. Buenos Aires: Lumen
- FERRY, G. (1991) *El trayecto de la formación*. Madrid: Paidós.

GARCÍA ARETIO, Lorenzo (2000) *Posibilidades y Contribuciones Sociales de la Enseñanza a Distancia*. Unidad Didáctica 4 del Modulo I del Máster en Enseñanza y Aprendizaje Abiertos y a Distancia. Madrid: UNED

HUBERMAN, Susana (1994) *Cómo aprenden los que enseñan-La formación de los formadores*. Buenos Aires: Aique

LA GRECA, José María. (1998) "Hacia una formación docente basada en el desarrollo de competencias" En Academia Nacional de Educación (1998). *La Formación Docente en Debate*. Buenos Aires: Academia Nacional de Educación.

LITWIN, Edith (2000) *La educación a distancia - Temas para el debate en una nueva agenda educativa*. Buenos Aires: Amorroutu editores.

LIZENBERG, Nora (2003) *Transformación de un Plantel Docente de Presencial a Virtual en un Profesorado de Inglés*. Tesina de Máster. Trabajo inédito.

LUGO, María Teresa, y SCHULMAN, Daniel. (1999) *Capacitación a distancia: acercar la lejanía - Herramientas para el desarrollo de programas a distancia*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.

MANZUR, Anahí (2000) "La gestión en la educación a distancia: nuevas propuestas, nuevos interrogantes." En *La educación a distancia - Temas para el debate en una nueva agenda educativa*. Buenos Aires: Amorroutu editores.

MARÍN IBAÑEZ, Ricardo. *La educación: Clases y Principios* Unidad Didáctica I del Módulo I del Máster en Enseñanza y Aprendizaje Abiertos y a Distancia. Madrid: UNED.

MEDINA RIVILLA, Antonio. "El docente ante la enseñanza: papeles, tareas y acciones más representativas." Unidad didáctica 15 del Módulo III en el Máster en Enseñanza y Aprendizaje Abiertos y a Distancia. Madrid: UNED

MOURE DE SOSA LAPRIDA, Marta O. "La formación profesional permanente en el área de los idiomas extranjeros." En Academia Nacional de Educación (1998). *La Formación Docente en Debate*. Buenos Aires: Academia Nacional de Educación.

MUILENBURG, Lin y BERGE, Zane L. (2001) "Barriers to Distance Education: A Factor-Analytic Study" en *The American Journal of Distance Education*. Volumen 15. Número 2. EEUU: The Pennsylvania State University.

PALACIOS, Samuel Gento (2000) "Selección, formación permanente y desarrollo del personal." Unidad didáctica 64 del Módulo IX del Máster en Enseñanza y Aprendizaje Abiertos y a Distancia. Madrid: UNED

PORTO, Avelino José. (1998) "Aptitudes de los profesores y administradores de la educación superior para el próximo milenio." En Academia Nacional de Educación (1998). *La Formación Docente en Debate*. Buenos Aires: Academia Nacional de Educación.

RIOS, Carlos Alberto. (1998) "Formación de profesionales de la educación." En Academia Nacional de Educación (1998). *La Formación Docente en Debate*. Buenos Aires: Academia Nacional de Educación.

SAMPASCUAL MAICAS, Gonzalo. (2000) "Factores cognitivos y motivacionales del aprendizaje" Unidad Didáctica 8 del Módulo II del Máster en Enseñanza y Aprendizaje Abiertos y a Distancia. Madrid: UNED

TEIJIDO DE SUÑER, Elvira. (1998) "Sentido y significado del concepto 'Profesionales de la Educación'". En Academia Nacional de Educación (1998). *La Formación Docente en Debate*. Buenos Aires: Academia Nacional de Educación.

UNESCO. (1995) *Documento de Política para el cambio y el Desarrollo* elaborado para la 27° Conferencia General en (1993). Paris: UNESCO

VAN GELDEREN, Alfredo Manuel. “*Criterios de transformación para la formación docente continua en el marco de las políticas de estado educativas.*” En Academia Nacional de Educación (1998). *La Formación Docente en Debate*. Buenos Aires: Academia Nacional de Educación.